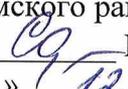


Муниципальное образование «Томский район»

Управление образования Администрации Томского района  
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя  
общеобразовательная школа «Интеграция» Томского района

От работников:

Представительный орган  
трудового коллектива  
МАОУ СОШ «Интеграция»  
Томского района

 В.П. Сафонова  
РБ » 12 2024 г.

От Работодателя:

Директор  
МАОУ СОШ «Интеграция» Томского  
района

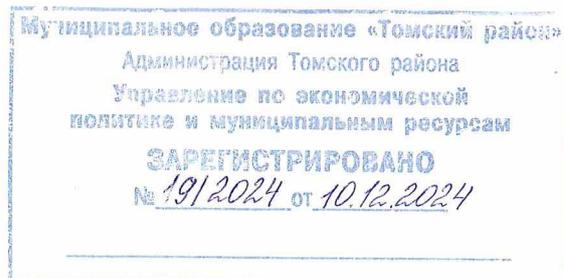
 С.Н. Бикмаев  
2024 г.



Коллективный договор

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
средняя общеобразовательная школа «Интеграция» Томского района

на 2024-2027 годы



## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками (далее - стороны) в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средняя общеобразовательная школа «Интеграция» Томского района (сокращенное наименование – МАОУ СОШ «Интеграция» Томского района).

1.2. Правовой основой для заключения коллективного договора являются Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ), иные нормативные правовые акты.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством и соглашениями.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен между Муниципальным автономным общеобразовательным учреждением средняя общеобразовательная школа «Интеграция» Томского района, далее по тексту (Работодатель), в лице директора Бикмаева Сергея Николаевича и работниками Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа «Интеграция» Томского района (далее – организация) в лице представителя Сафоновой Веры Прокопьевны.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.8. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.9. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода

прав собственности.

1.10. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора рассматриваются сторонами и разрешаются в соответствии с трудовым законодательством.

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение трех лет.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает решение по согласованию с представителем работников организации:

1. правила внутреннего трудового распорядка;
2. положение об оплате труда работников;
3. форма расчетного листка;
4. перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
5. положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.
6. перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими средствами.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления организацией:

- по согласованию с представителем работников организации;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с представителем работников организации планов социально-экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

## **II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора**

### **2. Стороны договорились, что**

2.1. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

### **2.2. Работодатель обязан:**

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме, не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были и признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Трудовой договор с работниками организации заключается на

неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных в ст. 59 ТК РФ. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

Помимо случаев, предусмотренных статьей 70 ТК РФ, при приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения определенных сторонами условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Работодатель, применяя право временного перевода на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ, обязан получить письменное согласие работника, если режим необусловленной трудовым договором работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с продолжительностью рабочего времени, установленной по определенным сторонами условиям трудового договора.

2.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.2.8. Устанавливать педагогическим работникам объем учебной нагрузки, оговариваемый в трудовом договоре, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в организации по согласованию с представителем работников организации.

2.2.9. Осуществлять комплектование классов и учебных групп на основании требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

2.2.10. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, в том числе оплаты труда, в установленные действующим законодательством сроки, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

2.2.11. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом представителю работников организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала

проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

2.2.12. Обеспечивать гарантии и компенсации увольняемым работникам, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе предупреждение работников о возможном сокращении численности или штата работников организации в установленные действующим законодательством срок.

2.2.13. Работодатель обязан при принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

Работодатель обязан ежемесячно представлять органам службы занятости: сведения о применении в отношении данного работодателя процедур о несостоятельности (банкротстве), а также информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов; информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей созданных или выделенных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

2.2.14. Работникам, получившим письменное уведомление об увольнении по п.2 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса РФ по сокращению численности или штата работников организации, для поисков предоставляются два дня в неделю с уменьшением положительностью рабочего времени на 4 часа по каждому дню с сохранением заработной платы как за полный рабочий день. Конкретные дни недели или часы освобождения от работы (до обеда или после обеда) определяются руководителем организации.

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников кроме категории работников, предусмотренной ч.2 ст.179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие стаж работы в организации более 10 лет;
- работники, отнесенные к категории граждан предпенсионного возраста;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
- работники, награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты (педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года).

2.2.15. С учетом мнения представителя работников организации определять формы подготовки и дополнительного профессионального образования, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

2.2.16. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (пункт 2 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.17. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник, направляется на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату работнику командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

2.2.18. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

2.2.19. Содействовать работнику, желающему пройти переподготовку или дополнительное профессиональное образование.

2.2.20. При принятии решений об увольнении работника в случае

несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

2.3. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя в соответствии со ст. 81 Трудового кодекса РФ, в случаях:

- сокращения численности или штата работников организации,
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

в соответствии со ст. 336 Трудового кодекса РФ в случаях:

- повторного в течение одного года грубого нарушения устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;
  - применения, в том числе однократного, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося,
- производится с предварительного согласия представителя работников организации.

### **III. Рабочее время и время отдыха**

#### **3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:**

3.1.1. В соответствии с положениями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, а также учебным расписанием (расписанием занятий), годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), планами работы.

Режим рабочего времени и времени отдыха установлены в организации в Правилах внутреннего трудового распорядка МАОУ СОШ «Интеграция» Томского района.

3.1.2. Для руководителя организации, заместителей руководителя организации, работников, из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается

нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю; для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с ТК РФ. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором в соответствии с действующим законодательством.

3.1.3. Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 1601).

3.1.4. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации определяются на основании Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее - Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников), утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536). В соответствии с разделом II и пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников порядок и

условия выполнения работ, относящихся к другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, которые включают в себя выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности, определяются локальными нормативными актами организации, принимаемыми по согласованию с представителем работников организации.

3.1.5. В организации учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается работодателем. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (педагогическую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года. Определение и изменение объема учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу оговариваемой в трудовом договоре, регламентируются локальными нормативными актами организации в соответствии с порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, утвержденным приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 №1601.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора. Работодатель должен ознакомить учителей и других педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.1.6. Рабочее время учителей и других педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на них в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ СОШ «Интеграция» Томского района и другими регламентирующими рабочее время документами.

3.1.7. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют

педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя организации по согласованию с представителем работников организации. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.1.8. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. Привлечение работников к сверхурочным работам осуществляется в соответствии действующим законодательством.

3.1.9. Работодатель обязан согласовывать с представителем работников организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.1.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

3.1.11. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяются Правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ СОШ «Интеграция» Томского района.

Перерыв для отдыха и питания не предоставляется работникам, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов, если иное не предусмотрено трудовым договором. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися.

3.1.12. Отпуска работникам предоставляются в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.1.13 Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на сокращенный рабочий день и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации и условиями настоящего коллективного договора.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

3.1.14 Педагогические работники организации не реже чем через

каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный неоплачиваемый отпуск сроком до 1 (одного) года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным исполнительным органом власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

3.1.15. Работодатель предоставляет по письменному заявлению работника дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- регистрации заключения брака работника - 1 календарный день;
- похорон близких родственников - 3 календарных дня;
- рождение ребенка - 1 календарный день;
- 3 календарных дня к отпуску за работу без нахождения работника

на листке нетрудоспособности в течение рабочего года. При этом указанный отпуск может быть использован только в течение того рабочего года, в котором возникает право на его предоставление; между собой такие отпуска не суммируются и на следующий год не переносятся; денежная компенсация за неиспользованный отпуск не предоставляется.

#### **IV. Оплата и нормирование труда**

4.1. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Днями выплаты заработной платы являются: 10 и 25 числа каждого месяца. Допускается выплата заработной платы ранее указанных сроков на 1, 2, 3, 4 дня до установленных выше дней. По окончании месяца при выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок установленной формы, с указанием всех составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, оснований начислений, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.2. Заработная плата работникам устанавливается в соответствии с Постановлением Главы Томского района (Главы Администрации) от 15.10.2009 № 228 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям

рабочих муниципальных учреждений Томского района», с Постановлением Администрации Томского района от 27.10.2010 № 272 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Томского района и внесении изменений в постановление Главы Томского района (Главы Администрации) от 15.10.2009 № 232» и Положением о системе оплаты труда работников МАОУ СОШ «Интеграция» Томского района и включает в себя:

ставки заработной платы, оклады, должностные оклады, входящие в условно постоянную часть заработной платы работников, которая в структуре их заработной платы должна составлять не менее 60 процентов;

доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности (заведование отделениями, филиалами, учебно-консультативными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды работ);

выплаты стимулирующего характера (включая премии).

4.3. Стимулирующие и компенсационные выплаты устанавливаются Положением о системе оплаты труда работников МАОУ СОШ «Интеграция» Томского района.

4.4. Разработка и применение нормативных правовых актов, регламентирующих систему оплаты труда в организации, осуществляется с представителем работников организации.

Стороны исходят из того, что порядок и условия оплаты труда работников организации, в том числе премирование, надбавки и доплаты стимулирующего и компенсационного характера, регулируются положением об оплате труда работников организации.

4.5. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4.6. Штат организации формируется с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (ст. 151 ТК РФ).

4.7. При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих педагогическую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу (пункт 3.1. приложения к приказу Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

4.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

4.9. Компетенция организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализуется через следующие пункты коллективного договора:

- на установление выплат стимулирующего характера педагогическим работникам организации за счет стимулирующей части фонда оплаты труда выделяется сумма из общего объема стимулирующей части фонда оплаты труда организации. Конкретная величина стимулирующей выплаты работникам определяется в соответствии с Положением о системе оплаты труда МАОУ СОШ «Интеграция» Томского района.

- на установление выплат стимулирующего характера за счет стимулирующей части фонда оплаты труда работникам, не относящимся к категории педагогических, выделяется сумма из общего объема стимулирующей части фонда оплаты труда организации. Конкретная величина стимулирующей выплаты работникам в соответствии с Положением о системе оплаты труда МАОУ СОШ «Интеграция» Томского района.

4.10. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на

премирование, оказание материальной помощи работникам в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МАОУ СОШ «Интеграция» Томского района.

Организация обладает правом полностью распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на премирование, увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера, оказание материальной помощи.

4.11. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере.

4.12. При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, которая устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника рассчитывается с учетом его должностного оклада.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем изменения тарификации.

4.13. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» или региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год (в случае принятия указанного регионального соглашения).

## **V. Социальные гарантии и льготы**

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Педагогическую нагрузку молодым педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

5.1.2. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее – независимая оценка квалификации), с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю

заработную плату по основному месту работы и, если работник, направляется на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату работнику командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

5.1.3. Предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 - 177 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 - 177 ТК РФ, также молодым работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования, например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации, по направлению образовательной организации или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии средств стимулирующего фонда оплаты труда.

5.1.4. Ходатайствовать о внеочередном предоставлении молодым работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в детском дошкольном учреждении.

5.1.5. Создавать условия для профессионального роста молодых работников через наставничество. Поощрять молодых работников, добившихся высоких показателей в учебно-воспитательном процессе согласно Положению о системе оплаты труда работников организации.

5.1.6. Устанавливать неполное рабочее время в случаях, предусмотренных ст. 93 ТК РФ.

5.1.7. Привлечение работников к сверхурочным работам осуществляется в соответствии с ТК РФ.

5.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- молодые работники;

- молодые работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка и дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

- молодые работники, применяющие инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих

методических служб.

5.3. Работодатель и представитель работников организации обязуются:

Привлекать молодых работников к активному участию в проведении массовых культурно-досуговых мероприятий, соревнований, конкурсов профессионального мастерства.

Информировать о жилищных программах по улучшению жилищных условий молодых семей и молодых работников. Оказывать помощь в оформлении документов.

5.4. При проведении аттестации педагогических работников организации, соблюдаются следующие условия:

По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников может быть сохранена оплата труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории на срок до двух лет после выхода на работу, в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
- нахождения в длительном отпуске в соответствии с подпунктом 4) пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- осуществления полномочий на выборных должностях на освобожденной основе;
- возобновления педагогической работы в течение года после ее прекращения в связи с сокращением численности или штата работников организации, реорганизацией, ликвидацией организации;
- закрытия организации на капитальный ремонт при условии оформления отпуска без сохранения заработной платы, либо перевода на другую работу (не связанную с педагогической деятельностью) в данной организации.

Сохранение указанной оплаты труда производится на основании заявления работника и согласования заявления с представителем работников организации, представленным работодателю в течение одного месяца со дня выхода на работу или окончания срока действия квалификационной категории.

5.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника, которому до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет, ему может быть сохранена оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного

возраста, по согласованию с представителем работников организации.

Сохранение указанной оплаты труда производится на основании заявления работника и согласования заявления с представителем работников организации, представленным работодателю в течение одного месяца со дня окончания срока действия квалификационной категории.

5.6. Педагогическим работникам может быть установлена квалификационная категория (первая или высшая) по упрощенной форме аттестации. Вопрос о присвоении решается аттестационной комиссией Департамента общего образования Томской области.

Основания для прохождения аттестации по упрощенной форме имеют педагогические работники:

- удостоенные почетных званий, награжденные правительственными, государственными наградами, ведомственными знаками отличия, наградами за педагогическую деятельность;

- участники областных этапов всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям»;

- победители конкурса на получение денежного поощрения лучшим учителям образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, утвержденные Министерством просвещения Российской Федерации или Администрацией Томской области и регионального конкурса «Рыцарь в образовании».

Право аттестации на первую квалификационную категорию по упрощенной форме имеют победители областного конкурса «Молодой учитель» и регионального конкурса «Педагогические горизонты».

При аттестации на квалификационную категорию (первую или высшую) по упрощенной форме аттестуемый представляет:

- личное заявление по установленной Департаментом общего образования Томской области форме;
- копию документа, подтверждающего наличие награды, звания, статус участника (победителя) конкурса;
- представление (характеристика) работодателя на педагогического работника, претендующего на прохождение аттестации в упрощенной форме и заключение представителя работников организации.

Указанной в настоящем пункте упрощенной формой аттестации по одной и той же должности педагогический работник может воспользоваться только один раз с момента получения почетного звания, награды, статуса участника (победителя) конкурса. Если педагогический работник уже пользовался упрощенной формой аттестации на основании ранее действовавших отраслевых соглашений, он не может использовать указанную форму повторно по этим же основаниям. Работники, имеющие две и более правительственные, государственные награды, ведомственные знаки отличия, награды за педагогическую деятельность могут воспользоваться упрощенной формой проведения аттестации по каждой из них.

Срок действия квалификационной категории устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

Заявления о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, в том числе по упрощённой форме аттестации, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическими работниками не ранее чем через два года после установления по этой должности первой квалификационной категории.

Работа в качестве эксперта аттестационной комиссии Департамента общего образования Томской области оплачивается в установленном порядке и учитывается при аттестации на квалификационную категорию.

5.7. На основании письменных личных заявлений производится оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория.

5.8. Педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию по одной педагогической должности вправе подать заявление на высшую квалификационную категорию по другой педагогической должности.

5.9. Копия представления работодателя при аттестации на соответствие занимаемой должности вручается педагогическому работнику по его заявлению.

5.10. Молодым специалистам, признаваемым таковыми в соответствии с Законом Томской области от 12.08.2013 №149- ОЗ «Об образовании в Томской области», приступившим к работе в образовательных организациях, выплачивается единовременное пособие в соответствии с нормативными правовыми актами.

Указанным лицам, при установлении учебной нагрузки в объеме менее установленной нормы учебной нагрузки за ставку (должностной оклад), при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой, выплачивается заработная плата в размере должностного оклада.

5.11. Педагогическим работникам, увольняющимся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере среднемесячной заработной платы (исчисляется в соответствии с частью третьей статьи 139 ТК РФ).

5.12. Работодатель и работники в лице представителя работников организации представляют работников организации к награждению ведомственными и государственными наградами.

## **VI. Охрана труда**

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, работодатель осуществляет мероприятия, указанные в Соглашении по охране труда. Работодатель обязан обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в

соответствии со ст. 226 ТК РФ.

6.2. Работодатель обязан:

6.2.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.2.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда.

6.2.3. Обеспечивать проверку знаний работников организации по охране труда к началу его учебного года.

6.2.4. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.2.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием

6.2.6. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

6.2.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым: на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.2.8. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с установленными нормами.

6.2.9. Обеспечить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.2.10. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.2.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.2.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и

инструкций по охране труда.

6.2.13. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.4.2. Проходить обучение безопасным методам приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.4.3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков заболевания (отравления).

6.5. Руководитель и заместитель директора по комплексной безопасности осуществляют непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несут персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности (ст. 37 Федерального закона от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»).

## **VII. Гарантии деятельности представителя работников организации**

7.1. В случаях, когда нужно предусмотреть учет мнения представителя работников организации, работодатель принимает решение при наличии согласия указанного лица.

7.2. Представитель работников организации, не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию без предварительного решения общего собрания работников организации.

7.3. Представитель работников организации включается в состав комиссий по распределению стимулирующих выплат, охране труда и других комиссий.

7.4. По письменному заявлению представитель работников

организации, участвующий в коллективных переговорах, в разрешении коллективного трудового спора и в других случаях, предусмотренных законодательством, освобождается работодателем от работы с сохранением среднего заработка на срок, указанный в заявлении, но не более чем на две недели по одному заявлению и суммарно – в пределах установленным законом.

7.5. Работодатель предоставляет представителю работников организации место для размещения информации общего собрания работников организации, по мере необходимости - транспорт, а также создает условия для проведения заседаний общего собрания работников организации.

7.6. Выполнение обязанностей представителя работников организации является одним из показателей стимулирующих выплат работнику.

### **VIII. Обязанности представителя работников организации**

8.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

8.4. Участвовать в работе инициативной группы по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников организации.

8.5. Совместно с инициативной группой вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении. Своевременно направлять заявки уполномоченному органу.

8.6. Участвовать в работе комиссий организации, в том числе по распределению стимулирующих выплат, охране труда и другим вопросам.

8.7. Осуществлять культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу в МАОУ СОШ «Интеграция» Томского района.

### **IX. Контроль за выполнением коллективного договора.**

#### **Ответственность сторон коллективного договора**

9.1 Стороны договорились что:

9.1.1. Работодатель и представитель работников организации осуществляют контроль за выполнением коллективного договора и отчитываются о его выполнении на общем собрании работников один раз в год.

9.1.2. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

9.1.3. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам организации.

9.1.4. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего письменного запроса (статья 51 ТК РФ).

## **Х. Заключительные положения**

10.1. В месячный срок со дня подписания коллективного договора работодатель и представитель работников организации доводят содержание коллективного договора до сведения всех работников учреждения.

10.2. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.